بهرامی، محمد؛ رحیمی، صالح؛ زارع، امین (۱۳۹۹). بررسی رابطه عوامل توانمندساز دانش با خلق دانش در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی. *پژوهشنامه کتابداری واطلاع‌رسانی*، ۱۰ (۱)، ۳۵- ۵۴.

بررسی رابطه عوامل توانمندساز دانش با خلق دانش در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی

محمد بهرامی[۱] صالح رحیمی[۲] امین زارع[۳]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۸/۲۶ DOI: 10.22067/riis.v0i0.83401

چکیده

مقدمه: خلق دانش در کتابخانه‌ها می‌تواند با یکپارچه‌سازی سرمایه‌های دانشی کتابخانه‌ها و تأثیرگذاری مستقیم بر مفاهیم سازمانی همچون مشتری‌مداری، اعتلای فرهنگ سازمانی منجر به ایجاد دانش جدید شود. با توجه ویژه به کتابداران به‌عنوان ارکان اصلی کتابخانه‌ها فضای خلق دانش و خلاقیت بهبود می‌یابد و موجب ارائه خدمات بهتر به کاربران و بهبود کارایی و اثربخشی خدمات می‌گردد. هدف این پژوهش تعیین رابطه عوامل توانمندساز دانش با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان بوده است.

روش‌شناسی: پژوهش از نوع کاربردی و به‌روش پیمایشی است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه کولونیاری، ورایماکی و فاسولیس استفاده شد. جامعه آماری پژوهش کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کردستان در سال ۱۳۹۷ بود که تعداد آنان ۱۲۰ نفر بودند. برای تجزیه‌وتحلیل آماری داده‌ها از شاخص‌های آماری فراوانی، میانگین، واریانس، انحراف معیار، چولگی، رگرسیون، آزمون‌های کولموگروف–اسمیرنوف و شاپیرو–ویلک و آزمون دوربین‌ـواتسون، استفاده شد.

یافته‌ها: در میان مؤلفه‌های مربوط به عوامل توانمندساز خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی، به ترتیب پیاده-سازی راهبرد دانش، فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات با میانگین (۲/۹۸)، ساختار سازمانی با میانگین (۲/۸۷) و اقدامات مدیریت منابع انسانی با میانگین (۲/۲) تأثیرگذار بودند. همچنین ارتباط معنی‌داری بین

۱ . کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه رازی alefbi59@yahoo.com

۲ . استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه رازی (نویسنده مسئول)، s.rahimi@razi.ac.ir

۳ . استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه رازی، a.zare@razi.ac.ir

پیاده‌سازی راهبرد دانش، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات با خلق دانش وجود داشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به رقابت روزافزون سازمان‌ها با یکدیگر ضروری است مدیران و مسئولان کتابخانه-های عمومی به‌عنوان برنامه‌ریزان، فرآیند خلق دانش را موردتوجه قرار دهند؛ زیرا اگر خلق و به‌کارگیری دانش با سرعت و کیفیت بیشتری صورت پذیرد، مزیت رقابتی سازمان در سطح بالاتری شکل خواهد گرفت. با توجه به چهار نوع راهبرد خلق و تبدیل دانش (اجتماعی‌سازی، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی) تشکیل جلسات منظم و به‌روز برای کتابداران ضروری است و نیز بازآموزی دانش و شرکت در سمینارها به‌منظور آشنایی با دانش نوین دارای اهمیت است.

کلیدواژه‌ها: خلق دانش، توانمندسازهای دانش، راهبرد دانش، کتابخانه‌های عمومی استان کردستان.

مقدمه

دانش از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها و منبع راهبردی آن‌ها محسوب می‌شود و مدیریت بهینه‌ی آن، موجب ارتقای همه‌جانبه سازمان‌ها می‌شود. دانش، نیروی انسانی دانشی (دانشورز) و سرمایه‌های فکری به‌عنوان مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب شده و نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش توان رقابتی سازمان‌ها بازی می‌کند. مدیریت دانش به‌عنوان شیوه‌ای جدید برای تفکر در مورد سازمان‌ها محسوب می‌شود و به تلاش‌هایی اشاره دارد که به یافتن، سازمان‌دهی و قابل‌دسترس نمودن سرمایه‌های فکری سازمان و تقویت فرهنگ یادگیری مستمر، خلق دانش و تسهیم دانش در سازمان اشاره دارد.

دانش به‌عنوان دارایی راهبردی مطرح است. در این نگرش دانش همچون منبعی ارزشمند در کنار منابع کار، زمین و سرمایه به‌عنوان دارایی پرمایه مطرح‌شده است (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱). ازاین‌رو دانش یکی از مهم‌ترین منابع سازمان‌ها در اقتصاد دانش‌محور است. پیتر دراکر در کتاب «نوآوری و کارآفرینی: تمرین و اصول» معتقد است که دانش تنها منبعی فرعی در کنار عوامل قدیمی تولید (نیروی کار، سرمایه و زمین) نیست؛ بلکه امروزه تنها منبع واقعی در تولید به شمار می‌آید (Drucker, 1993). بنابراین دانش به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه یک سازمان شناخته شده است و ایجاد دانش نوین به‌عنوان پیش‌شرطی برای بهبود کیفیت خدمات و دستیابی به نوآوری قلمداد می‌شود (Koloniari, Varimaki, & Fassouulis, 2016). در این راستا اولین مرحله از مراحل وسیع فرایند مدیریت دانش، خلق دانش است. خلق دانش در ارتباط با افزایش دانش

و یا تصحیح دانش موجود هست و دربرگیرنده فعالیت‌هایی است که مرتبط با ورود دانش جدید به نظام است که شامل توسعه، کشف و تسخیر دانش می‌شود.

بر اساس مدل مارپیچ خلق دانش[1] از طریق تعاملات بین افراد باهم یا بین افراد، گروه‌ها و محیط و طی چهار فرآیند تبدیل متفاوت شامل: اجتماعی‌سازی[2] برونی‌سازی[3] ترکیب کردن[4] و درونی‌سازی[5] دانش خلق می‌شود (کاشیان، افرازه و طباطبایی، ۱۳۹۵). خلق دانش یک فرایند مستمر و رو به تعالی است که در طول آن افراد با کسب زمینه جدید، دیدگاه و دانش تازه‌ای از جهان، مرز خود قدیمی را به خود جدید گسترش می‌دهند (Nonaka, Toyama, & Konno, 2000). خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی اهمیت زیادی دارد، زیرا کتابداران با اقشار مختلف جامعه و منابع اطلاعاتی تعامل و ارتباط دارند و بدین سبب از دانش و اطلاعات غنی برخوردارند. چنانچه فرهنگ خلق دانش در کتابخانه‌ها وجود داشته باشد، این عامل می‌تواند در موفقیت کتابداران و کاربران کتابخانه‌های عمومی در اشتراک‌گذاری دانش خود نقش مهمی را ایفا کنند (Hung, Durcikova, Lai & Lin, 2011).

مدل نوناکا (Nonaka, 1994)، تمرکز خود را بر دو نوع دانش «آشکار» و «نهان» مبذول داشته، به نحوه تبدیل آن‌ها به یکدیگر و نیز چگونگی ایجاد آن در تمامی سطوح سازمانی (سطح: فردی، گروهی و سازمانی) توجه دارد. در این مدل پویا، به نحوه استفاده و تبدیل این دو دانش و چگونگی مدیریت دانش در این زمینه، به‌صورت حرکت مارپیچی[6] پرداخته‌شده است (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱، ص ۱۵۳). در مدل آن‌ها اجتماعی‌سازی (نهان به نهان)، در کتابخانه‌ها شامل برگزاری جلسات حل مسئله، تشکیل گروه‌های هم عمل، شرکت در گروه‌های بحث، تعاملات غیررسمی میان افراد و کارآموزی است؛ برونی‌سازی (نهان به عیان)، انتشارات گوناگون کتابخانه‌ها نمونه بارزی از این شیوه است؛ ترکیب‌کردن (عیان به عیان)، شامل: تهیه راهنماهای موضوعی و تحلیلی، تهیه کتابشناسی‌های تحلیلی، تهیه بروشور، دست‌نامه و پایگاه‌های اطلاعاتی ازجمله بسترهای موجود برای این نوع از تبدیل دانش هست و درونی‌سازی (عیان به نهان)، شامل شرکت در سمینارها و کنفرانس‌ها، نشست‌های علمی و مطالعه نشریات حرفه‌ای است. گذراندن این مرحله برای افراد، باعث آفرینش دانش ضمنی جدید در آن‌ها می‌گردد (خوانساری، ۱۳۸۴).

1. Spiral Model of Knowledge Creation
2. Socialization
3. Exteriorization
4. Combine
5. Internalization
6. Spiral

با مطالعه ادبیات موضوعی، پنج مؤلفه به‌عنوان عوامل توانمندساز[1] بر خلق دانش در کتابخانه‌ها مشخص گردید. از طریق فرایند اجرای راهبرد مدیریت دانش، یک سازمان در رابطه با نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیداتی از جنس مدیریت دانش برای رسیدن به اهداف خودآگاه می‌شود (الهی، خدیور و حسن‌زاده، ۱۳۸۹). اجرای راهبرد دانش در سازمان‌ها بر فرهنگ و ساختار آن سازمان تأثیر می‌گذارد و دیدگاه و نگرش تک‌تک کارکنان را نیز تغییر خواهد داد. از دیدگاه رابینز (Robbins, 1991)، فرهنگ سازمانی شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می‌کند و ادراکی یکسان از سازمان است که در همه اعضای سازمان مشاهده می‌شود و بیانگر مشخصات مشترک و ثابتی است که سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند. همچنین ساختار سازمانی روابط حاکم بر مشاغل، نظام‌ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است کـه برای دستیابی به هدف مشترکی تـلاش می‌کنند (Barney & Griffin, 1992). در حالی که مدیریت منابع انسانی عبارت است از فرایند کار کردن با افراد، به‌طوری‌که این افراد و سازمان‌ها به توانمندی کاملی دست یابند، حتی زمانی که تغییر، نیاز به کسب مهارت‌های جدید، تقبل مسئولیت‌های جدید و شکل جدیدی از روابط ملزم باشد (بلسینگر، ۱۳۸۳). فناوری اطلاعات نیز به مجموعه ابزارها، فنون و روش‌های تولید، پردازش، ذخیره‌سازی و اشاعه و اطلاعات اطلاق می‌شود (آزادی احمدآبادی و آزادی احمدآبادی، ۱۳۸۸).

سازمان‌ها برای پیاده‌سازی برنامه‌های خود از یک سری نیرو و تجهیزات کمک می‌گیرند که در ادبیات مدیریت دانش به این نیروها، توانمندسازهای دانش گفته می‌شود، لی بیان می‌کند که موفقیت کتابخانه‌ها، به توانایی آن‌ها در بهره‌گیری از اطلاعات و دانش کارکنان خود بستگی دارد. چراکه از این طریق، نیازهای کاربران و سازمان مادر به گونه بهتری برآورده می‌شود (Lee, 2000؛ نقل در محمودی، دیانی و پریرخ، ۱۳۹۲).

کتابخانه‌های عمومی به‌عنوان مراکز فرهنگی از یک طرف تلاش دارند در حل مشکلات اجتماعی، نقش داشته باشند و از سوی دیگر فرصت‌هایی برای دسترسی از راه دور به خدمات فرهنگی و آموزشی فراهم کنند. بر این اساس با مدیریت مناسب در کتابخانه‌ها باید شرایط مساعدی برای فرآیندهای خلق دانش در آن‌ها فراهم شود. بنابراین خلق دانش به‌عنوان یک راهبرد کاربردی در کتابخانه‌ها اهمیت دارد؛ زیرا در فراهم‌آوری خدمات پویا و مؤثر برای مراجعین کتابخانه، بهره‌وری بیشتر از کتابداران، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر کارکنان، ارائه مواد و منابع کتابخانه و خدمات باارزش افزوده بیشتر، موجبات رضایتمندی مراجعان

1. Empowering Factors

و کارکنان را فراهم می‌کند. از سوی دیگر ازآنجایی‌که شناسایی عوامل توانمندساز مؤثر بر خلق دانش، نقش اساسی در افزایش فرآیند آن دارد و همچنین کتابخانه‌های عمومی نیز در معرض تغییرات بنیادی قرار دارند. لذا، توجه به بعد دانشی در این سازمان، امری ضروری است. زیرا فرآیندهای خلق دانش و عوامل تسهیل‌کننده آن موضوع‌هایی هستند که تاکنون کمتر موردتوجه واقع‌شده‌اند. این در حالی است که در برخی از پژوهش‌ها، عوامل مؤثر بر مدیریت دانش موردتوجه واقع‌شده‌اند. با توجه به موارد مذکور این پژوهش می‌کوشد عوامل توانمندساز بر خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی را مورد بررسی قرار دهد و از این طریق، زمینه تسهیل خلق دانش در کتابخانه‌ها را فراهم نماید. در این پژوهش پس از مطالعه و بررسی متون موضوعی از میان توانمندسازهای متنوع دانش، اجرای راهبرد دانش، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، منابع انسانی و فناوری اطلاعات مورد مطالعه قرارگرفته است.

پیشینه پژوهش

بررسی پژوهش‌های انجام‌شده با محوریت «خلق دانش»، نشان می‌دهد که این موضوع، در دهه‌های اخیر موردتوجه پژوهشگران در داخل و خارج کشور قرارگرفته است. بخشی از این پـژوهش‌ها، بـه بررسی و تأثیر توانمندسازها بر مدیریت دانش متمرکز شده‌اند و بخشی دیگر به شناسایی عوامل مؤثر بر خلق دانش در سازمان‌ها پرداخته‌اند. از بین پژوهش‌های صورت گرفته کولونیاری، ورایماکی و فاسولیس (Koloniari, Vraimaki, & Fassoulis, 2016, 2018)، چوانگ، لیاو و لین (Chuang, Liao, Lin, 2013) و لی و چویی (Lee & Choi, 2003)، فرهنگ، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات و منابع انسانی و پارک، چو، جونگ و مین (Park, Cho, Jung & Main, 2015)، فناوری اطلاعات را به‌عنوان توانمندساز مدیریت دانش معرفی کردند. در پژوهش حاضر تمامی این عوامل به‌عنوان توانمندساز مدیریت دانش معرفی شدند و اثر آن‌ها بر خلق دانش مورد بررسی قرار گرفته است.

عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش ازنظر نکودری و یعقوبی (۱۳۹۰) فرهنگ، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات و منابع انسانی است که در این بین فرهنگ به‌عنوان مهم‌ترین عامل شناسایی شد. جعفری، ایرانی و رضایی (Jafari, Irani, & Rezaei, 2017)، سعید، طیب، انیس الحق، احمد و چودهری (Saeed, Tayyab, Anis-Ul-Haque, Ahmad & Chaudhry, 2010)، تریجتگال و چارووینگم (Teerajetgul & charoenngm, 2006)، مگدادی (Migdadi, 2005)، کاظمی، فیلی، ثابت، دشتی‌پور و دانشمندی (۱۳۹۷)، ایزدی و ساده (۱۳۹۵)، صفا (۱۳۹۴)، نجاتیان، قاسمی، و میرغفوری (۱۳۹۴)، رحمان‌سرشت و حبیبی

بدرآبادی (۱۳۹۱) در پژوهش‌هایشان عوامل مؤثر بر خلق دانش را مورد بررسی قرار داده‌اند که فرهنگ، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات و منابع انسانی به‌صورت کلی شناسایی شدند. از نظر کاظمی ساختار سازمانی کمترین اثر و فرهنگ و فناوری اطلاعات بیشترین اثر را بر خلق دانش دارند. همچنین صفا منابع انسانی را به‌عنوان اثرگذارترین عامل بر خلق دانش معرفی می‌کند. همچنین بر اساس پژوهش‌های لی و چویی (Lee & Choi, 2003)، و مدهوشی، طبیبی، و نورنژاد ونوش (۱۳۹۴)، راهبرد مدیریت دانش با فرایند خلق دانش ارتباط دارند. با توجه به بررسی پیشینه‌ها می‌توان گفت، اکثر پژوهش‌هایی که تاکنون در این زمینه انجام‌شده است، مربوط بـه معرفی فرهنگ، ساختار، منابع انسانی و فناوری اطلاعات مدیریت دانش بوده و پژوهش‌های کمی در مورد تأثیر این عوامل بر فرآیند خلق دانش در کتابخانه‌ها انجام‌شده است.

هدف پژوهش

هدف از انجام این پژوهش تعیین عوامل مرتبط با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان بود.

اهداف ویژه:

۱. تعیین رابطه بین پیاده‌سازی راهبرد دانش با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان.

۲. تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان.

۳. تعیین رابطه بین ساختار سازمانی با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان.

۴. تعیین رابطه بین مدیریت منابع انسانی با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان.

۵. تعیین رابطه بین استفاده از فناوری اطلاعات با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان.

سؤال‌های پژوهش

۱. رابطه بین پیاده‌سازی راهبرد دانش با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان چگونه است؟

۲. رابطه بین فرهنگ سازمانی با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان چگونه است؟

۳. رابطه بین ساختار سازمانی با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان چگونه است؟

۴. رابطه بین مدیریت منابع انسانی با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان چگونه است؟

۵. رابطه بین فناوری اطلاعات با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان چگونه است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است که به‌روش پیمایشی، به بررسی عوامل توانمندساز مؤثر بر خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان پرداخته است. جامعه مورد مطالعه این پژوهش تمامی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کردستان تا پایان نیمه اول سال ۱۳۹۷ به تعداد ۱۲۰ نفر بود که به دلیل محدود بودن جامعه، عمل نمونه‌گیری انجام نشد و کل افراد جامعـه مورد مطالعه قرار گرفت. در پژوهش حاضر ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه پژوهش کولونیاری، ورایماکی و فاسولیس (Koloniari, Vraimaki, & Fassoulis, 2016) استفاده شد. این پرسشنامه پس از اعتباریابی میان جامعه پژوهشی توزیع گردید. ساختار پرسشنامه، تعداد مؤلفه‌ها، ابعاد، معیارها و سنجه‌های پرسشنامه مطابق با آن تدوین شد که شامل ۴۷ گویه بود و در شش بخش تنظیم گردید. این پرسشنامه دارای ۵ عامل و ۴۷ سؤال، در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای طراحی شده است. مؤلفه‌ها شامل پیاده‌سازی راهبرد دانش (۶ سؤال)، فرهنگ سازمانی (۶ سؤال)، مدیریت منابع انسانی (۵ سؤال)، ساختار سازمانی (۵ سؤال)، فناوری اطلاعات (۵ سؤال) و فرایند خلق دانش (۲۰ سؤال) بوده است.

برای به‌دست آوردن روایی، پرسشنامه در اختیار ۵ تن از اساتید و متخصصان حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی قرار گرفت و از آن‌ها در مورد مرتب بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و این‌که آیا این سؤالات برای پرسش‌های تحقیق مناسب است و آن‌ها را موردسنجش قرار می‌دهد، نظرخواهی شد و اصلاحات مورد نظر در پرسشنامه‌ها اعمال گردید. پس از تأیید نهایی آن‌ها برای سنجش پایایی پرسشنامه ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه مورد نظر توزیع و جمع‌آوری گردید و پس از واردکردن داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس نسخه ۲۵ ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید که ضریب پایایی برای مؤلفه‌های خلق دانش، پیاده‌سازی راهبرد دانش، فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی، ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات به ترتیب ۹۵/.، ۸۷/.، ۸۷/.، ۸۶/.، ۷۱/.، ۸۳/. و ۸۵/. بوده و مجموع پایایی کل پرسشنامه نیز ۸۵٪. شد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب سؤال‌های پرسشنامه بود.

تجزیه‌وتحلیل داده‌های این پژوهش با توجه به فرضیه‌ها، اهداف تحقیق و نوع داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شده است. در ابتدا با استفاده از آمار توصیفی به تبیین و توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی داده‌ها و سؤال‌های اساسی پژوهش پرداخته شد. سپس برای بررسی پرسش‌های پژوهش از شاخص‌های آماری میانگین، انحراف استاندارد به تجزیه‌وتحلیل پرداخته و در سطح استنباطی متناسب با سطح سنجش داده‌ها از آزمون شاپیرو–ویلک و آماره دوربین–واتسون و رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

شرکت‌کنندگان در این پژوهش از نظر جنسیت شامل ۶۵ نفر مرد و ۵۵ نفر زن هستند؛ که ۵۴/۲ مردان و ۴۵/۸ تشکیل می‌دهند. ازنظر سنی بیشترین فراوانی با میانگین سنی بین ۳۶-۴۰ سال با فراوانی (۳۰٪) و کم‌ترین فراوانی با (۸٪) بین ۵۱-۵۵ مربوط به پاسخ‌گویان بود. ازنظر تأهل بیشترین فراوانی با (۸۰/۸٪) متأهل‌ها و ۱۹/۲ مجردها بودند. از نظر سابقه خدمت، بیشترین فراوانی (۳۵/۸) مربوط به پاسخ‌گویان دارای سابقه خدمت بین ۶- ۱۰ سال و کمترین فراوانی (۳/۳) مربوط به پاسخ‌گویان دارای سابقه خدمت بیش از ۲۰ سال بودند. ازنظر تحصیلات مربوط به پاسخ‌گویان بیشترین فراوانی کارشناسی با (۵۶/۷) و کم‌ترین فروانی (۸٪) دکترا مربوط به پاسخ‌گویان بود. از نظر وضعیت استخدامی مربوط به پاسخگویان بیشترین فراوانی (۶۶/۷) به‌صورت پیمانی و کمترین فراوانی (۲/۵) مربوط به پاسخگویان به‌صورت رسمی قطعی استخدام شده‌اند.

جدول ۱. شامل وضعیت متغیرهای پژوهش بر اساس شاخص‌های مرکزی و پراکندگی است. بر این اساس، از میان شاخص‌های مرکزی، مقدار میانگین و از میان شاخص‌های پراکندگی، مقادیر واریانس، انحراف استاندارد، چولگی، کشیدگی، کمترین و بیشترین مقدار هر متغیر گزارش‌شده است.

جدول ۱. وضعیت متغیرهای پژوهش بر اساس شاخص‌های مرکزی و پراکندگی

		میانگین	واریانس	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمترین	بیشترین
خلق دانش		۲/۹۱	۰/۵۲	۰/۷۲	−۰/۰۳	−۰/۲۳	۱	۴/۷
	اجتماعی‌کردن	۳/۰۴	۰/۵۶	۰/۷۵	−۰/۵۵	۰/۳۶	۱	۴/۸
	درونی‌سازی	۲/۸۶	۰/۵۸	۰/۷۶	۰/۰۲	−۰/۱۹	۱	۴/۸
	ترکیب	۲/۹	۰/۷	۰/۸۴	۰/۰۲	−۰/۱۸	۱	۴/۸
	بیرونی‌سازی	۲/۸۵	۰/۷۳	۰/۸۶	−۰/۲۲	−۰/۲۶	۱	۴/۶
پیاده‌سازی راهبرد دانش		۲/۹۸	۰/۵۸	۰/۷۶	−۰/۲۴	۰/۰۶	۱	۴/۸۳
فرهنگ سازمانی		۲/۹۸	۰/۶۹	۰/۸۳	−۰/۱۷	−۰/۴۳	۱	۴/۶۷
اقدامات مدیریت منابع انسانی		۲/۲	۰/۷	۰/۸۴	۰/۶۳	−۰/۴۳	۱	۴/۶۷
ساختار سازمانی		۲/۸۷	۰/۴۴	۰/۶۶	−۰/۰۸	−۰/۰۷	۱	۴/۴
فناوری اطلاعات		۲/۹۸	۰/۶۲	۰/۷۹	−۰/۱۷	−۰/۱۲	۱	۴/۸

میانگین در دامنه ۵-۱ است. به این معنی که مثلاً میانگین متغیر خلق دانش برای ۲/۹۱ در دامنه ۵-۱ است و می‌توان گفت مقدار متوسطی را نشان می‌دهد. سایر متغیرها نیز در محدوده متوسط هستند به‌غیراز متغیر مدیریت منابع انسانی (۲/۲) که مقدار کمتر از متوسط را نشان می‌دهد.

رابطه بین پیاده‌سازی راهبرد دانش با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان چگونه است؟

در پاسخ به این سؤال آزمون دوربین واتسون متغیر پیاده‌سازی راهبرد دانش توانسته تغییرات خلق دانش را تبیین کند.

جدول ۲. مقادیر آزمون F برای دو متغیر پیاده‌سازی استراتژی دانش و خلق دانش

R	مجذور R	دوربین-واتسون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	Sig
۰/۷۲	۰/۵۲	۱/۹۲	۳۲/۵۷	۱	۳۲/۵۷	۱۲۸/۶۳	۰/۰۰۰

می‌توان گفت ارتباط معنی‌داری بین دو متغیر پیاده‌سازی راهبرد دانش و خلق دانش وجود دارد؛ به عبارت دیگر، با ارتقای پیاده‌سازی راهبردی دانش، میزان خلق دانش نیز افزایش خواهد یافت؛ یعنی مقدار بتا عدد ۰/۷۲ را نشان می‌دهد که بیانگر این مطلب است که با افزایش یک واحد از متغیر پیاده‌سازی راهبرد دانش به اندازه ۰/۷۲ به خلق دانش افزوده می‌شود. در رابطه با این موضوع می‌توان گفت که در رقابت بین کتابخانه‌ها برای تحقق اهداف‌شان باید از پیاده‌سازی راهبرد دانش بهره گرفت. در چنین شرایطی راهبردهایی نظیر بهره‌وری، افزایش خدمات و سایر موارد مورد استفاده قرار می‌گیرد. از سوی دیگر پیاده‌سازی راهبرد دانش پیش‌نیاز فرآیند خلق دانش است.

جدول ۳ (مقادیر رگرسیون برای دو متغیر پیاده‌سازی راهبرد دانش و خلق دانش) نشان می‌دهد.

جدول ۳. مقادیر رگرسیون برای دو متغیر پیاده‌سازی استراتژی دانش و خلق دانش

	B / درصد	Beta/ درصد	T	Sig
ضریب ثابت	۸۷		۴/۶۶	۰۰۰/۰
پیاده‌سازی استراتژی دانش	۶۹	۷۲	۱۱/۳۴	۰۰۰/۰

سطح معنی‌داری ضریب ثابت کمتر از ۰/۰۵ است لذا معنی‌دار است. همچنین سطح معنی‌داری متغیر پیاده‌سازی راهبرد دانش نیز پایین‌تر از ۰/۰۵ بوده و نشان‌دهنده اثر مستقیم و معنی‌دار این متغیر بر خلق دانش است. به‌عبارت‌دیگر، با ارتقای پیاده‌سازی استراتژی دانش، میزان خلق دانش نیز افزایش خواهد یافت.

رابطه بین فرهنگ سازمانی با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان چگونه است؟

در پاسخ به پرسش دوم با توجه به آزمون دوربین واتسون می‌توان گفت ارتباط معنی‌داری بین متغیر فرهنگ سازمانی و خلق دانش وجود دارد.

جدول ٤. مقادیر آزمون F برای دو متغیر فرهنگ سازمانی و خلق دانش

R	مجذور R	دوربین-واتسون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	Sig
۰/۷۹	۰/۶	۱/۹۳	۳۷/۷۵	۱	۳۷/۷۵	۱۸۰/۴	۰/۰۰۰

مقدار بتا اندازه ۷۹٪ را نشان می‌دهد که بیانگر این مطلب است که با افزایش یک واحد از متغیر فرهنگ سازمانی به اندازه ۷۹٪ خلق دانش افزایش می‌یابد. علت احتمالی تأیید فرضیه می‌تواند این باشد که انتقال و خلق دانش، مستلزم وجود یک فرهنگ سازمانی است که در آن، افراد و گروه‌ها تمایل دارند با یکدیگر همکاری داشته باشند و در راستای منافع متقابل خود، به خلق دانش بپردازند. از طرف دیگر بسیاری از تحقیقات مؤثر بودن فرایندهای خلق و انتقال دانش را منوط به وجود فرهنگ سازمانی می‌دانند. در رابطه با این موضوع هم، این یافته مهم حاصل می‌شود که برای هماهنگی ارزش‌ها و هنجارهای افراد با هنجارها و ارزش‌های سازمان قدم برداشت.

جدول ۵ مقادیر رگرسیون را برای دو متغیر فرهنگ سازمانی و خلق دانش نشان می‌دهد.

جدول ۵. مقادیر رگرسیون برای فرهنگ سازمانی و خلق دانش

	B/درصد	Beta/درصد	T	Sig
ضریب ثابت	۸۹		۵/۷	۰/۰۰۰
	۶۸	۷۸	۱۳/۴۳	۰/۰۰۰

سطح معنی‌داری ضریب ثابت کمتر از ۰/۰۵ است لذا معنی‌دار است. همچنین سطح معنی‌داری متغیر فرهنگ سازمانی نیز پایین‌تر از ۰/۰۵ بوده و نشان‌دهنده اثر مستقیم و معنی‌دار این متغیر بر خلق دانش است. به‌عبارت‌دیگر، با ارتقای فرهنگ سازمانی، میزان خلق دانش نیز افزایش خواهد یافت.

رابطه بین ساختار سازمانی با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان چگونه است؟

در پاسخ به پرسش سوم متغیر ساختار سازمانی توانسته ۰/۴۹ از تغییرات خلق دانش را تبیین کند. همچنین چون مقدار دوربین واتسون در حدفاصل ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد می‌توان اطمینان داشت که فرض استقلال باقی‌مانده‌ها لحاظ شده است. از سوی دیگر سطح معنی‌داری نیز کمتر از ۰/۰۵ است (Sig= 0.000).

جدول ٦. مقادیر آزمون F برای دو متغیر ساختار سازمانی و خلق دانش

R	مجذور R	دوربین-واتسون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	Sig
۰/۷	۰/۴۹	۲/۲۳	۳۰/۸۴	۱	۳۰/۸۴	۱۱۵/۱۷	۰/۰۰۰

می‌توان گفت ارتباط معنی‌داری بین دو متغیر ساختار سازمانی و خلق دانش وجود دارد. در رابطه با پاسخ این سؤال نیز می‌توان این‌گونه بیان کرد که اگر بین ساختار سازمانی و خلق دانش رابطه‌ای وجود نداشته باشد کتابخانه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و با کارکنان مازاد، بی‌روحیه و کم‌کار مواجه می‌شود. از سوی دیگر ساختار سازمانی بر نگرش و رفتار کارکنان و میزان بهره‌وری آنان اثرگذار است. چنانچه رابطه نداشته باشند بازدهی نخواهند داشت.

جدول ۷ مقادیر رگرسیون برای دو متغیر ساختار سازمانی و خلق دانش را نشان می‌دهد.

جدول ۷. مقادیر رگرسیون برای دو متغیر ساختار سازمانی و خلق دانش

	B/درصد	Beta/درصد	T	Sig
ضریب ثابت	۷۲		۳/۴۴	۰/۰۰۱
ساختار سازمانی	۷۶	۷۰	۱۰/۷۳	۰/۰۰۰

سطح معنی‌داری ضریب ثابت کمتر از ۰/۰۵ است لذا معنی‌دار است. همچنین سطح معنی‌داری متغیر ساختار سازمانی نیز پایین‌تر از ۰/۰۵ بوده و نشان‌دهنده اثر مستقیم و معنی‌دار این متغیر بر خلق دانش است. به‌عبارت‌دیگر، با ارتقای ساختار سازمانی، میزان خلق دانش نیز افزایش خواهد یافت.

رابطه بین مدیریت منابع انسانی با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان چگونه است؟

در پاسخ پرسش چهارم، متغیر مدیریت منابع انسانی توانسته ۰/۳۸ از تغییرات خلق دانش را تبیین کند. همچنین چون مقدار دوربین واتسون در حدفاصل ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد می‌توان اطمینان داشت که فرض استقلال باقی‌مانده‌ها لحاظ شده است. سطح معنی‌داری نیز کمتر از ۰/۰۵ است (Sig= 0.000).

جدول ۸. مقادیر آزمون F برای دو متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و خلق دانش

R	مجذور R	دوربین-واتسون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	Sig
۰/۶۱	۰/۳۸	۲/۳	۲۳/۶	۱	۲۳/۶	۷۱/۷	۰/۰۰۰

با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر می‌توان گفت ارتباط معنی‌داری بین دو متغیر مدیریت منابع انسانی و خلق دانش وجود دارد علت احتمالی تأیید این فرضیه می‌تواند این باشد که مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در رشد و توسعه کتابخانه‌ها دارد از سوی دیگر منابع انسانی است که با خلق دانش زمینه تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کند.

جدول ۹ مقادیر رگرسیون برای دو متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و خلق دانش را نشان می‌دهد.

جدول ۹. مقادیر رگرسیون برای دو متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و خلق دانش

	B/درصد	Beta/درصد	T	Sig
ضریب ثابت	۷۶		۱۲	۰/۰۰۰
اقدامات مدیریت منابع انسانی	۵۳	۶۱	۸/۴۷	۰/۰۰۰

سطح معنی‌داری ضریب ثابت کمتر از ۰/۰۵ است لذا معنی‌دار است. همچنین سطح معنی‌داری متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی نیز پایین‌تر از ۰/۰۵ بوده و نشان‌دهنده اثر مستقیم و معنی‌دار این متغیر بر خلق دانش است. به‌عبارت‌دیگر، با ارتقای مدیریت منابع انسانی، میزان خلق دانش نیز افزایش خواهد یافت.

رابطه بین فناوری اطلاعات با خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کردستان چگونه است؟

در پاسخ به این سؤال، متغیر فناوری اطلاعات توانسته ۰/۵۲ از تغییرات خلق دانش را تبیین کند. همچنین چون مقدار دوربین واتسون در حد فاصل ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد می‌توان اطمینان داشت که فرض استقلال باقی‌مانده‌ها لحاظ شده است. از سوی دیگر سطح معنی‌داری نیز کمتر از ۰/۰۵ است (Sig= 0.000).

جدول ۱۰. مقادیر آزمون F برای دو متغیر فناوری اطلاعات و خلق دانش

R	مجذور R	دوربین- واتسون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	Sig
۰/۷۲	۰/۵۲	۲/۱۶	۳۲/۶۸	۱	۳۲/۶۸	۱۲۹/۵۹	۰/۰۰۰

می‌توان گفت ارتباط معنی‌داری بین دو متغیر فناوری اطلاعات و خلق دانش وجود دارد. مثبت بودن جواب سؤال فوق به این دلیل است که فناوری اطلاعات به‌عنوان مؤثرترین وسیله جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال و اشاعه دانش تأثیر به سزایی در خلق دانش دارد.

جدول ۱۱ مقادیر رگرسیون برای دو متغیر فناوری اطلاعات و خلق دانش نشان می‌دهد.

جدول ۱۱. مقادیر رگرسیون برای دو متغیر فناوری اطلاعات و خلق دانش

	B/درصد	Beta/درصد	T	Sig
ضریب ثابت	۹۳		۵/۲	۰/۰۰۰
فناوری اطلاعات	۶۶	۷۲	۱۱/۳۸	۰/۰۰۰

سطح معنی‌داری ضریب ثابت کمتر از ۰/۰۵ است لذا معنی‌دار است. همچنین سطح معنی‌داری متغیر فناوری اطلاعات نیز پایین‌تر از ۰/۰۵ بوده و نشان‌دهنده اثر مستقیم و معنی‌دار این متغیر بر خلق دانش است. به‌عبارت‌دیگر، با ارتقای فناوری اطلاعات، میزان خلق دانش نیز افزایش خواهد یافت.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه سازمان‌های مختلف به خلق دانش روی آورده‌اند و آن‌را ضرورتی انکارناپذیر برای خود می‌دانند. کتابخانه‌های عمومی هم از این امر مستثنی نیستند. چراکه محیط کتابخانه‌ها مانند سایر ارگان‌ها و سازمان‌ها باید در حال تغییر باشند. مشروط به اینکه این تغییر هدفمند، با برنامه و به‌موقع باشد. ازاین‌رو توانایی تغییر و تحول یعنی خلق دانش در کتابخانه‌ها، کلید رشد و ماندگاری آن‌را فراهم می‌نماید. لذا با تأکید و توجه ویژه به کتابداران به‌عنوان ارکان اصلی کتابخانه‌ها فضای خلق دانش و خلاقیت بهبود می‌یابد و موجب ارائه خدمات بهتر به کاربران و بهبود کارایی و اثربخشی خدمات می‌گردد. از سوی دیگر با استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و نیروی کتابدار باید دانش را خلق کرد تا کانال‌های ارتباطی بین منابع دانش و کاربران کتابخانه تقویت شود. اینک با توجه به نقش و جایگاه کتابخانه‌های عمومی و اینکه خلق دانش‌پایه و اساس رقابت را در سازمان‌ها شکل می‌دهد. ضروری است در این حوزه اقدامات لازم صورت گیرد. مدیران کتابخانه‌ها باید بستری را فراهم سازند تا کتابداران بتوانند دانش و مهارت خود را به‌روز نمایند و آن‌را با همکاران خود به اشتراک بگذارند و در نتیجه این اشتراک‌گذاری فرصت خلق دانش را نیز پیدا کنند.

یافته‌های این پژوهش نشان داد در میان مؤلفه‌های مربوط به عوامل مؤثر بر خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی به ترتیب پیاده‌سازی راهبرد دانش، فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی و اقدامات مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار هستند. بنابراین برای توسعه کتابخانه‌ها و مرتفع نمودن نیازهای کاربران باید با یک تیم کارآمد و اثرگذار به خلق دانش روی آورد. تیمی که بتوانند با توانایی و قدرت خلاقیتی که دارند یک غشای نفوذپذیر بین مأموریت سازمان و فعالیت‌های روزبه‌روز آن ایجاد کنند. از این‌رو خلق دانش در کتابخانه‌ها می‌تواند با یکپارچه‌سازی سرمایه‌های دانشی کتابخانه‌ها و تأثیرگذاری مستقیمی بر مفاهیم سازمانی همچون مشتری مداری، اعتلای فرهنگ سازمانی منجر به ایجاد دانش جدید شود. لذا ضرورت دارد با توجه به رقابت روزافزون سازمان‌ها با یکدیگر مدیران و مسئولان کتابخانه‌های عمومی به‌عنوان برنامه‌ریزان کلان، فرآیند خلق دانش را موردتوجه قرار دهند. چراکه هرچه خلق و به‌کارگیری دانش با سرعت و کیفیت بیشتری صورت پذیرد، مزیت رقابتی سازمان در سطح بالاتری شکل خواهد گرفت.

در موضوع اجرای راهبرد دانش، یافته‌ها با یافته پژوهش‌های نکودری و یعقوبی (۱۳۹۰) و مدهوشی، طبیبی و نور نژاد ونوش (۱۳۹۴)، همسویی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت: وجود یک راهبرد روشن

و مشخص برای خلق دانش موجب ایجاد ارزش سازمانی برای کارکنان و درنتیجه، توجه و تمرکز آن‌ها بر این ارزش‌ها می‌شود. لذا، باید از تخصص‌های مختلف در تدوین راهبرد دانش استفاده کرد و از نظریه‌های آن استفاده شود. علاوه بر این، مدیران می‌بایست اهداف و برنامه‌های خلق دانش را مطابق با راهبردهای کتابخانه‌ها تعیین کنند و به‌منظور پیاده‌سازی موفق خلق دانش در راهبردها بازنگری نمایند. ازاین‌رو راهبرد دانش کتابخانه‌ها بایستی از طریق فرایندهای خلق، تسهیم و کاربرد دانش برای پر کردن آن شکاف و پشتیبانی از راهبرد رقابتی سازمان بهره گیرد.

در باب فرهنگ سازمانی یافته‌های این پژوهش با مطالعات نکودری و یعقوبی (۱۳۹۰)، رحمان سرشت و حبیبی بدرآبادی (۱۳۹۱)، رحیمی، زراء نژاد و بخشی‌زاده (۱۳۹۱)، انصاری و همکاران (۱۳۹۲)، صفا (۱۳۹۴)، نجاتیان و همکاران (۱۳۹۴)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۷) همسویی دارد. در تبیین آن می‌توان اظهار داشت: با توجه به رابطه مثبت و معنادار خلق دانش با فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌های عمومی این نتیجه حاصل می‌شود که هر چقدر کارکنان کتابخانه‌های عمومی وضعیت دانشی خود را بهبود داده و شیوه-های جدیدی را در پاسخ‌گویی به مراجعان و انجام امورات روزمره به‌کارگیرند، سبب می‌گردند تا فرهنگ حاکم بر سازمان، فرهنگی یادگیرنده شده و می‌تواند خلاقیت افراد را افزایش دهد؛ زیرا فرهنگ سازمانی انتظارات و رفتار افراد را تا حد زیادی تحت تأثیر قرار می‌دهد در این راستا مسئولان کتابخانه‌های عمومی باید با تشویق کارکنان خود به کسب دانش جدید آن‌ها را در ایجاد و گسترش فرهنگ خلق سازمانی دانش‌محور یاری دهند. نتایج یافته‌های این پژوهش‌ها حکایت از این دارد که از بین نتایج به‌دست‌آمده فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر خلق دانش است.

در مبحث تأثیر ساختار سازمانی بر خلق دانش، با نتایج یافته‌های پژوهش سجادپور (۱۳۹۰)، نکودری و یعقوبی (۱۳۹۰)، رحمان‌سرشت و حبیبی بدرآبادی (۱۳۹۱)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۱)، انصاری و همکاران (۱۳۹۲)، صفا (۱۳۹۴) و کاظمی و همکاران (۱۳۹۷) همسویی دارد. در تبیین آن می‌توان گفت: ساختار سازمانی برای نظم دادن به افراد و کارها به کار می‌رود تا بتواند از این طریق وظایف را به بهترین شکل انجام دهد و به اهدافش برسد. لذا به همان نسبت که سازمان رشد می‌کند و در آن بخش‌های متعدد ایجاد می‌شود لازم است ساختار سازمانی آن نیز تغییر کند. ازاین‌رو ساختار سازمانی الگوهای تعیین‌شده برای روابط میان اعضای یک سازمان است. یافته‌های اکثر این پژوهشگران نشان داد که ساختار سازمانی تأثیر کم‌تری در خلق دانش نسبت به سایر مؤلفه‌های دیگر مانند فرهنگ سازمانی دارد؛ که درنهایت می‌توان به این نتیجه رسید که مدیریت منابع انسانی واسطه کاملی برای خلق دانش است.

نتایج فناوری اطلاعات این پژوهش با یافته‌های پژوهش نکودری و یعقوبی (۱۳۹۰)، انصاری و همکاران (۱۳۹۲)، صفا (۱۳۹۴)، نجاتیان و همکاران (۱۳۹۴)، ایزدی و ساده (۱۳۹۵) و کاظمی و همکاران (۱۳۹۷) همسو است؛ اما با یافته‌های پژوهش رحمان‌سرشت و حبیبی بدرآبادی (۱۳۹۱) همسویی ندارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت: مدیریت منابع انسانی باید لزوم خلق دانش را در نظر بگیرد وجود خلق دانش در کتابخانه‌ها به بهسازی منابع انسانی منجر می‌شود، بنابراین شایسته است که در کتابخانه‌ها توجه ویژه‌ای به این مقوله شود، درنتیجه چنین توجهی در کتابخانه‌ها بستر و محیطی فراهم می‌شود که افراد به خلق، تسهیم به‌کارگیری و حفظ دانش می‌پردازند، روابط همکارانه بین کارکنان برقرار می‌شود؛ و دانش به‌راحتی در کتابخانه‌ها منتقل می‌شود. از سوی دیگر تا زمانی که خلق دانش مورد کاربرد قرار نگیرد این امر نمی‌تواند به‌طور مستقیم بر رفتار و توانمندی‌های کارکنان اثرگذار باشد؛ به این ترتیب مدیران می‌توانند با کاهش قوانین و مقررات رسمی و تشویق هرچه بیشتر فرهنگ همکاری به خلق دانش در کتابخانه‌ها یاری رسانند. چون یکی از علت‌های اصلی عدم تحقق خلق دانش در امر ایجاد دانش جدید نبود انگیزه در میان افراد و گروهای دیگر می‌باشد.

پیشنهادهای پژوهش

با توجه به رابطه راهبرد دانش با خلق دانش به مدیران، مسئولان و برنامه‌ریزان کتابخانه‌های عمومی پیشنهاد می‌گردد در بعد خلق دانش نسبت به برنامه‌ریزی برای برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی جهت آشنایی و نیز افزایش سطح آگاهی و شناخت کتابداران کتابخانه‌های عمومی با مفهوم خلق دانش اقدام نمایند.

نظر به رابطه مدیریت منابع انسانی با خلق دانش به مدیران، مسئولان و برنامه‌ریزان کتابخانه‌های عمومی پیشنهاد می‌گردد همایش‌های علمی-کاربردی، دوره‌های آموزشی و سمینارهایی پیرامون خلق دانش در جهت ارتقای سطح این مقوله مهم بین مدیران و کارکنان کتابخانه‌ها برگزار شود.

منابع

آزادی احمدآبادی، قاسم؛ آزادی احمدآبادی، اکرم (۱۳۸۸). فناوری اطلاعات در مدیریت دانش؛ کاربردها و تأثیرات. *تدبیر*، ۲۱۱، ۶۰-۵۵. بازیابی شده در ۱ شهریور ۱۳۹۸ از https://www.magiran.com/paper/showpdf

احمدی، سید علی‌اکبر و صالحی، علی (۱۳۹۱). مدیریت دانش. تهران: دانشگاه پیام نور.

انصاری، منوچهر، رحمانی یوشانلوئی، حسین، رحمانی، کمال‌الدین، پاسبانی، محمد و عسگری، محمدعلی (۱۳۹۲). ارائه مدل مفهومی تأثیر موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش بر کسب مزیت رقابتی در شرکت‌های کوچک و متوسط SMEs، *نشریه مدیریت بازرگانی*، ۵ (۱)، ۴۰-۲۱. بازیابی شده در ۱۲ مرداد ۱۳۹۸ از 10.22059/jibm.2013.35422

الهی، شعبان، خدیور، آمنه و حسن‌زاده، علیرضا (۱۳۸۹). ارائه یک متدولوژی برای ایجاد راهبرد مدیریت دانش مطالعه و بررسی سه سازمان نمونه. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۴(۳)، ۵۹-۲۳. بازیابی شده در ۱۲ شهریور ۱۳۹۸ از https://mri.modares.ac.ir/article-19-2329-fa.html

ایزدی، مونا و ساده، احسان (۱۳۹۵). نقش توانمند ساز فناوری اطلاعات در استقرار مدیریت دانش (مطالعه شرکت‌های مستقر در شهرک‌های صنعتی استان گلستان). *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*، ۲۴: ۵۰-۳۷. بازیابی شده در ۱۸ شهریور ۱۳۹۸ از http://ijpa.srbiau.ac.ir/article_10143.html

بلسینگر، گلی (۱۳۸۳). مدیریت منابع انسانی. (علی خسروجردی، مترجم) *مجله مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۱۵(۳)، ۱۶۶-۱۶۱. بازیابی شده در ۱ تیر ۱۳۹۸ از http://nastinfo.nlai.ir/article_683.html

خوانساری، جیران (۱۳۸۴). *مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی شرکت توانیر و ارائه الگوی پیشنهادی*. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران.

رحمان‌سرشت، حسین و حبیبی بدرآبادی، محبوبه (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر خلق دانش در سازمان امور مالیاتی کشور. *پژوهشنامه مالیات*، ۲۰(۱۳)، ۲۰۹-۱۹۲. بازیابی شده در ۱۹ تیر ۱۳۹۸ از taxjournal.ir/article-1-73-fa.pdf

رحیمی، فرج‌الله، زراءنژاد، منصور و بخشی‌زاده، علیرضا (۱۳۹۱). ارزیابی تأثیر فرهنگ سازمانی بر فرایند خلق دانش: یک تحقیق تجربی بر مبنای چارچوب پارسونز. *پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی علمی-پژوهشی*. ۴ (۸)، ۴۰-۱۳. بازیابی شده در ۲۸ مرداد ۱۳۹۸ از http://jem.journals.umz.ac.ir/article_403.html

سجادپور، سارا سادات (۱۳۹۰). *بررسی رابطه ابعاد ساختار سازمانی و فرآیند خلق دانش در شرکت معدنی و صنعتی گل گهر سیرجان*. پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی.

صفا، روح‌الله (۱۳۹۴). تأثیر عوامل سازمانی بر خلق دانش در دانشکده‌های افسری ارتش جمهوری اسلامی ایران. پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.

کاشیان، سیده بهاره، افرازه، عباس و طباطبایی، محسن (۱۳۹۵). اعتبارسنجی مدل تکاملی خلق دانش: مطالعه موردی در دانشگاه علوم پزشکی تهران. *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)*، ۱۰(۵)، ۴۵۲-۴۴۳. بازیابی شده در ۲۲ مرداد ۱۳۹۸ از
http://payavard.tums.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-1-194&slc_lang=fa&sid=1

کاظمی، مصطفی، فیلی، اردلان، ثابت، عباس، دشتی پور، محسن و دانشمندی، هادی (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش با رویکرد تصمیم گیری چند شاخصه: مطالعه موردی. *مجله سلامت*، ۲۱ (۷۱)، ۲۲-۷. بازیابی شده در ۲۲ مرداد ۱۳۹۸ از
http://jha.iums.ac.ir/article-1-2254-fa.html

محمودی، حسن، دیانی، محمدحسین و پریرخ، مهری (۱۳۹۲). تحلیل وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی (مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد). *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه فردوسی مشهد*، ۳(۲)، ۱۱۲-۹۱. بازیابی شده در ۲۲ مرداد ۱۳۹۸ از
https://doi.org/10.22067/riis.v3i2.10403

مدهوشی، مهرداد، طبیبی، محمدرضا و نور نژاد ونوش، وحید (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین راهبردها، توانمند سازها و قابلیت‌های فرایند مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان. *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۷(۱۳)، ۱۶۲-۱۳۷. بازیابی شده در ۲۲ مرداد ۱۳۹۸ از
journals.umz.ac.ir/article_1081_59d5cc0a57ac41e7911420e96f4548bd.pdf

نجاتیان، مجید، قاسمی، یاسر و میر غفوری، حبیب‌الله (۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانمندسازهای مدیریت دانش بر فرایند خلق دانش شرکت مطالعه موردی: تعاونی‌های منتخب استان یزد. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۷ (۳۱)، ۱۶۸-۱۳۶. بازیابی شده در ۲۲ تیر ۱۳۹۸ از
https://doi.org/10.22067/pmt.v7i13.52773

نکودری، مریم و یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۰). بررسی عوامل تسهیل کننده مدیریت دانش در سازمان مدیریت بحران. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۴ (۱۳): ۱۱۳-۹۵. بازیابی شده در ۲۲ شهریور ۱۳۹۸ از
10.22111/jmr.2011.649

Barney, J.B. Griffin, R.W. (1992). *The Management of Organization*. Boston: Houghton Mifflin Company.

Chuang, S-H, Liao, C & Lin S. (2013). Determinants of Knowledge Management With Information Technology Support Impact On Firm Performance, *Inf Technol Manag,* 14, 217-230. https://doi.org/10.1007/s10799-013-0153-1

Drucker, P.F. (1993). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. 1st Ed. New York: HarperBusiness.

Hung, S.Y., Durcikova, A., Lai, H.M., Lin, W.M. (2011). The influence of intrinsic & extrinsic motivation on individuals knowledge sharing behavior. *International Journal of Human Computer studies*, 69(6), 415- 427. https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2011.02.004

Koloniari, M., Vraimaki, E & Fassoulis, K. (2016). Factors Affecting Knowledge Creation in Academic Libraries. *Journal of Librarianship and Information Science*, 1–14. (2016, February8). https://doi.org/10.1177/0961000616668958

Koloniari, M., Vraimaki, E & Fassoulis, K. (2018). Fostering Innovation in Academic Libraries through Knowledge Creation. *The Journal of Academic Librarianship*, 44, 793-804. https://doi.org/10.1016/j.acalib.2018.09.016

Lee & Choi. (2003). Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination. *Journal of Management Information Systems.* (20) 1, 179–228. 10.1080/07421222.2003.11045756

Migdadi, M.M. (2005). *An Integrative View And Empirical Examination Of Relationship Knowledge Management Enablers, Processes, And Organizational Performance In Australian Enterprises*", PHD Thesis, School Of Economics And Information Systems Faculty Of Commerce University Of Wollongong, Australia.

Jafari, S.M., Irani, H.R & Rezaei, D. (2017). *Identifying Organizational Factors Affecting Individual Knowledge Creation*. International Conference on Nascent Technologies in Engineering (ICNTE). 10.1109/ICNTE.2017.7947920

Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37. https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.14

Nonaka, I., Toyama, R & Konno, N. (2000). SECI, Ba and Leadership: Aunified Model of Dynamic Knowledge Creation. *Long Range Planning*, (33)1, 5-34. https://doi.org/10.1016/S0024-6301(99)00115-6

Park, H., Cho, I. Jung, S. & Main, D. (2015). Information and Communication Technology and User Knowledge-Driven Innovation in Services, *Cogent Business & Management*, 2(1), 1-18. https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1078869

Robbins. S. (1991). *Organization theory: Structure.* Design and applications. Englewoodcliffs. NJ: Prentice. Hall 3rd ed. Hill.

Saeed, T., Tayyab, B., Anis-Ul-Haque, M., Ahmad, H & Chaudhry, A. (2010). Knowledge management practices: role of organizational culture. *Proceedings of ASBBS*, 17(1), 1027–1036.

Teerajetgul, W & Charoenngam, C (2006). Factors Inducing Knowledge Creation: Empirical Evidence from Thai Construction Projects. *Engineering, Construction and Architectural Management*, (13)6,584-599. 10.1108/09699980610712382

An Investigation of the Relationship between Knowledge Enabling Factors and Knowledge Creation among Librarians of Public Libraries

Mohammad Bahrami [1]
Razi University
Saleh Rahimi [2]
Razi University
Amin Zare [3]
Razi University

Abstract
Introduction: Knowledge creation in libraries with integrating knowledge capital and directly influencing organizational concepts, like customer care and organizational culture promotion can lead to the new knowledge. With *particular attention to* librarians as key pillars of libraries, the atmosphere of knowledge and creativity improves and it provides better services to users and improves services efficiency and effectiveness. The purpose of this study was to investigate the factors enabling knowledge and knowledge creation among librarians in public libraries of Kurdistan province.

Methodology: The research is an applied survey. Koloniari, Vraimaki and Fassoulis questionnaire was used to collect data. The statistical population consisted of all 120 public librarians of Kurdistan province in 2018. Data were analyzed by statistical frequency, mean, variance, standard deviation, skewness, Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk tests and the Durbin Watson test.

Findings: Among the factors related to knowledge creation in public libraries, the implementation of knowledge strategy, organizational culture and information technology (with mean rate of 2.98), organizational structure (with mean rate of 2.87) and HRM (with mean rate of 2.2) are effective. In addition, there is a significant relationship between the implementation of knowledge strategy, organizational culture, organizational structure, human resource management and information technology with knowledge creation.

Conclusion: Due to an increasing competition among organizations, it is necessary for public library managers to consider the process of creating knowledge. The more creation and use of knowledge done at a faster pace and quality, the competitive advantage of the organization will be formed more than ever. Regarding the four types of knowledge creation and strategies, it is essential for librarians to convene regular meetings and it is also important to retrain knowledge and participate in seminars in order to be acquainted with modern knowledge.
Keywords: Knowledge Creation, Knowledge Empowerment, Knowledge Strategy, Public Libraries of Kurdistan Province

1 alefbi59@yahoo.com
2 s.rahimi@razi.ac.ir
3 a.zare@razi.ac.ir